

## **BAB 5**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Pada penelitian ini ditemukan beberapa hal yang dapat dijadikan sebagai kesimpulan penelitian ini, hal tersebut diantaranya;

1. Dalam penerapan datatex, PT. Sritex harus menggunakan manajemen perubahan untuk mengakomodasi kepentingan pengguna, sehingga terjadi sinergi antara jajaran manajer dan bagian pelaksana serta pengguna dalam mendukung berjalannya sistem informasi yang baru.
2. Dalam proses jangka panjang, dengan penerapan manajemen perubahan dapat menjadi batu tumpuan dalam pembentukan kebudayaan yang baik dalam sistem yang baru.
3. Berdasarkan hasil penelitian dilakukan manajemen datatex belum menerapkan strategi perubahan, Hal ini dilihat dari kecenderungan dalam proses pengambilan keputusan yang konservatif dan otoriter, dimana segala keputusan hanya diambil dari manajemen puncak dan cenderung mengabaikan pendapat dari karyawan tingkat bawah. Hal lain yang mendukung hipotesa kesalahan proses sosialisasi yang hanya dilakukan dengan menggunakan memo internal saja, tanpa adanya komunikasi.

4. Manajemen Perubahan dianalisis menggunakan *Conner's stage model*, *James Belasco Model*, *Lewis-Schein Model*. *Conner's Stage model* digunakan untuk menganalisis tanggapan pengguna terhadap perubahan. *James Belasco Model* dan *Lewis-Schein Model* digunakan untuk pembagian fase untuk manajemen perubahan dan strategi pelaksanaan dalam setiap fase.
5. Tidak tepatnya proses pelatihan dalam rangka peningkatan kinerja pengguna datatex pada PT. Sritex serta lemahnya proses kaderisasi pengguna datatex. Proses *training* yang saat ini dilakukan hanya bersifat masal sehingga kurang mendukung kebutuhan personal setiap pengguna sistem.

## **B. Saran**

Berdasarkan model belasco, ada tiga fase dalam manajemen perubahan yaitu fase pencairan, fase perubahan, dan fase pembekuan kembali. Dalam proses pencairan dilakukan proses pembangunan suasana yang urgen. Untuk proses perubahan terjadi proses perencanaan masa depan yang jelas dan mengembangkan rencana migrasi yang lugas. Untuk fase pembekuan kembali dilakukan proses memperkuat behaviour yang baru.

Untuk fase Pencairan, disarankan bagi manajer puncak PT. Sritex harus banyak berinteraksi dengan pengguna. Dengan proses timbal balik tersebut akan ditemukan berbagai kebutuhan yang diharapkan oleh

pengguna. Kegiatan-kegiatan yang dapat mendukung proses interaksi dengan pengguna dapat dilakukan dengan berbagai cara;

1. Interaksi pengguna dapat dilakukan dengan diskusi terbuka maupun rapat perwakilan dengan pengguna.
2. Untuk menghidupkan interaksi dengan pengguna dapat dilakukan proses jajak pendapat dengan pengisian angket dan penyampaian saran dan kritik dari para pengguna untuk mengidentifikasi dampak perubahan dan antisipasi perubahan.
3. Proses pelatihan harus dilakukan dengan lebih mengutamakan personalisasi, hal ini dikarenakan tingkat kemampuan dan pendidikan dari pengguna berbeda-beda.
4. Hal selanjutnya yang harus dilakukan adalah proses memprioritaskan kebutuhan pengguna yang harus segera diakomodasi oleh perusahaan.

Untuk fase perubahan, staf EDP PT. Sritex seharusnya melakukan;

1. dokumentasi yang lebih rinci, lengkap dan terarah dengan membuat dokumentasi di tingkat strategis, manajerial maupun operasional.
2. Staf EDP juga harus mampu memanfaatkan sumber daya yang ada di perusahaan untuk menyelesaikan sistem yang baru dengan baik dan tepat waktu.

3. Hal lain yang harus dilakukan staf EDP adalah merancang rencana masa depan yang jelas dengan berbagai rencana alternatif. Rencana masa depan dapat direalisasikan dengan menyusun suatu rencana strategi untuk pengembangan IT beberapa tahun kedepan, rencana strategi dibutuhkan untuk memperjelas arah langkah perusahaan untuk mengembangkan IT kedepannya.

4. Bagian manajemen juga harus melakukan pengawasan terhadap terjadinya perubahan secara teliti dan periodik. Proses adaptasi terhadap perubahan harus diusahakan secepat mungkin.

Untuk fase pembekuan kembali, pada fase ini diharapkan perubahan sudah menjadi suatu yang bukan hanya dapat diterima, namun dapat terbudayakan dengan baik di lingkungan perusahaan. Hal yang dapat disarankan bagi manajemen pada fase pembekuan kembali diantaranya;

1. staf EDP pada mulanya harus melakukan pembudayaan penggunaan sistem secara terpadu dengan membuat pengguna lebih membaur dan menikmati proses perubahan.
2. Apabila pengguna sudah dapat menggunakan sistem secara fasih, Pengguna didorong untuk dapat melakukan kaderisasi kepada pengguna pemula di masing-masing divisi mereka sendiri sehingga dapat mendorong percepatan

perubahan budaya perusahaan. Hal tersebut dapat mempercepat transfer ilmu pada pengguna pemula.

3. Hal terakhir yang harus dapat dilakukan staf EDP adalah menciptakan kebudayaan dalam penggunaan sistem baru. Sangatlah penting untuk menerapkan hukum 80/20 dalam fase pembentukan budaya baru setelah terjadi perubahan ini. Hukum 80/20 dapat diaplikasikan untuk menentukan target pengguna. Target pengguna yang diharapkan adalah pengguna sistem adalah kepala divisi sehingga dapat mempengaruhi perubahan secara cepat dan tepat.

Empat hal yang perlu diperhatikan dalam proses manajemen perubahan pada PT. Sritex meliputi:

1. Kepemimpinan dan pemfasilitasan

Manajer EDP tidak hanya menciptakan strategi yang tepat, namun manajer EDP diwajibkan mampu memimpin jalannya peralihan sistem. Meskipun pemimpin menciptakan strategi, namun tetap para staf dibawah pemimpin harus ikut sertakan dalam jajak pendapat. Manajer EDP juga harus memfasilitasi kesulitan dan kebutuhan pengguna dalam hal penggunaan dan pemahaman sistem.

## 2. Mendapatkan orang tepat yang terlibat

Manajer IT sangat berperan dalam pemilihan orang yang terlibat dalam proses perubahan sistem informasi. Manajer IT harus mampu memilih sumber daya manusia yang terbaik dalam proses perubahan. Manajer puncak dan EDP di PT. Sritex harus melakukan manajemen sumber daya manusia dalam merekrut staf pengembang dan pengguna. Saat ini banyak pengguna yang memiliki strata pendidikan rendah untuk dapat secara efektif menggunakan datatex. Sedangkan staf EDP yang berfungsi sebagai pengembang jumlahnya sangat terbatas sehingga banyak penumpukan beban kerja pada setiap staf EDP. Untuk mendapatkan orang yang tepat dapat diterapkan prinsip 80/20. Manajer IT harus dapat menentukan 20% orang memiliki kapasitas yang ada di setiap divisi untuk menangani operasional datatex sehingga menghasilkan dampak positif yang dapat mencapai 80%.

## 3. Pembangunan Tim

Pembangunan tim adalah bagian penting dalam pemilihan orang yang tepat pembangunan tim adalah kemampuan yang sangat penting dalam manajemen. Pembangunan tim juga dapat dimanfaatkan dalam proyek perubahan sistem informasi. Untuk memperlancar proses peralihan, PT.

Sritex harus mampu melakukan pembangunan tim secara baik dengan adanya komunikasi yang terjalin dengan sehat.

Tim meliputi tim pengembang dan pengguna sistem. Pembangunan tim berfungsi untuk mempercepat dan memperkuat transfer pengetahuan dan pertukaran pengetahuan.

#### 4. Mengamankan sumber daya

Untuk mengamankan sumber daya perusahaan sangat penting untuk menerapkan *best practice project management*. Sumber daya pada suatu perusahaan meliputi waktu, manusia dan uang. Banyak rencana perubahan terkendala pada masalah kekurangan sumber daya. Ketika manajer melakukan keputusan untuk mengimplemntasi sistem baru, sangatlah penting pembelajaran tentang kebutuhan sumber daya yang dibutuhkan untuk memastikan alokasi sumber daya. PT. Sritex harus mampu meningkatkan jumlah sumber daya manusia yang kualifikasi sebagai pengguna dan pengembang datatex. Manajemen waktu harus diatur secara efektif dan efisien dalam hal pengimplementasian datatex sehingga target penyelesaian tidak mundur kembali. Sritex juga harus mempertimbangkan jumlah investasi yang tepat dalam proyek peralihan sistem ini, sehingga tidak terjadi

pembengkakan biaya proyek. Oleh karena itu seharusnya pada awalnya keputusan perubahan sistem sangat penting untuk menginsialisasikan dan mengidentifikasi kebutuhan dari sistem yang baru.





## DAFTAR PUSTAKA

- Al-Mudimigh, Abdullah S (2007). "The role and impact of business process management in enterprise implementation." Bussiness Process Management Journal, 13(6), 866-874.*
- Balint, Bryon (2011). "The Difficulties In Enterprise System Implementation: The Case of Millicent HOMESBFDGFD." Journal of Information Technologi Case dan Application Research, 13(3), 72.*
- Beaudry, Anne and Alain Pinsonneault (2010). "THE OTHER SIDE OF ACCEPTANCE: STUDYING THE DIRECT AND INDIRECT EFFECTS OF EMOTIONS ON INFORMATION TECHNOLOGY USE." MIS Quarterly 34( 4), 689-710.*
- Bruckman, John C. (2008). "Overcoming Resistance to Change: Causal Factors, Interventions, and Critical Values." The Psychologist-Manager Journal, 11: 211-219.*
- Caverlee, James et al (2007). "Workflow management for enterprise transformation." Information Knowledge Systems Management, 6, 61-80.*
- Chung, BooYoung et al (2009). "Developing ERP Systems Success Model for the Construction Industry." JOURNAL OF CONSTRUCTION ENGINEERING AND MANAGEMENT, 207-216.*
- Concecao, Simon C. O and Brian A. Altman (2011). "Training and Development Process and Organizational Culture Change." Organization Development Journal, 29 (1), 33-43.*
- Damirchi, Qader Vazifeh and Gholamreza Rahimi (2011). "Design a Conceptual ERP Model For Small and Medium Enterprise of Iran." INTERDISCIPLINARY JOURNAL OF CONTEMPORARY RESEARCH IN BUSINESS, 3(5), 850-860.*
- Daniel, Constantin AVRAM (2010). "ERP inside Large Organizations." Informatica Economică, 14(4), 196-208.*
- Datatex Textille ERP Direction (2009).*
- Davis, Kristen A. and Anthony D. Songer (2009). "Resistance to IT Change in the AEC Industry: Are the Stereotypes True?" Journal of Construction Engineering and Management, 1324-1333.*
- Evergreen, Inc. (2007). "Sample Change Management Policies and Procedure Guides."*
- Galve-Gorriz, Carmen and Gargallo Castel (2010). "The relationship between human resources and information and communication technologies: Spanish firm-level evidence." Journal of Theoretical and Applied Electronic Commerce Research, 5(1), 11-24.*
- Garcia-Sanchez, Noe and Luis E. Perez-Bernal (2007). "Determination of Critical Success Factors in Implementing an ERP System: A Field Study in Mexican Enterprises." Information Technology for Development, 13(3), 293-309.*

- Hartmann, T and M. Fischer (2009). "A Process View on End User Resistance During Construction IT Implementation." *Journal of Information Technology in Contruction*, 14, 353-365.
- Hoadley, Ellen and Jeniffer Lamos (2012). "Change Management: An Information Flow Approach." *International Journal of Management & Information Systems*, 16(1), 83-94.
- Hodges, George L. (2002). "Enterprise Resource Planning in Textiles." *Journal of Textille and Apparel, Technology and management*, 2(3), 1-8.
- Iftikhar H. Shah, Syed et al. (2011). "Exploring the Impediments of Successful ERP Implementation: A Case Study in a Public Organization." *International Journal of Business and Social Science*, 2(22), 289-296.
- Jalal, Akram (2011). "Enterprise Resource planning: An Empirical Study of Its Impact on Job Performance." *International Journal of Business and Information*, 6(1), 77-89.
- Kang, David (2007). "Categorizing Post-Deployment IT Changes." *Journal of Database Management*, 18(2), 1-24.
- Karaarslan, Nevin and Emin Gundogar (2009). "An application for modular capability-based ERP software selection using AHP method." *Int J Adv Manuf Technol.*, 42, 1025–1033.
- Kim, Hee-Woong and Atreyi Kankanhalli (2009). "Investigating User Resistance to Information Systems Implementation: A Status Quo Bias Perspective." *MIS Quarterly*, 33(3), 567-582.
- Kumar, Vinod et al (2010). "Unleashing process orientation a comparative study of enterprise system implementation in canada and US firm." *Business Process Management Journal*, 16( 2), 315-332.
- Kwahk, Kee-Young and Hee-Woong Kim (2008). "Managing readiness in enterprise systems-driven organizational change." *Behaviour & Information Technology*, 27(1), 79 – 87.
- Lapointe, Liette and Suzzane Rivard (2007). "A Triple Take on Information System Implementation." *Organization Science* 18(1), 89–107.
- Lin, W. T et al (2006). "A study on performance of introducing ERP to semiconductor related industries in Taiwan." *Int J Adv Manuf Technol.*, 29: 89–98.
- Lufitman, Jerry N et al (2004) first addition. "Managing the Information Technology Resource" Pearson Prentice Hall, 262-291
- Matilla, Merja et al. (2011). "Role of Enterprise Systems in Organizational Transformation." *Engineering Management Journal*, 23(3), 8-12.
- Mattia, Angela (2011). "A Multi-Dimensional View of Socio-Technical Information Systems Research and Technochange." *Review of Bussiness of Information Systems-Forth Quarter*, Vol. 11, Numb 4, PP 11-18.
- Minartiningtyas, Brigda Arie et al (2011). "The Success Model of The Application of Enterprise resource Planning (ERP) at PT. PLN

*Persero Distribution of Bali” Thesis Publication STIMIK AMIKOM Yogyakarta.*

Morris, Michael G and Viswanath (2010). “Job Characteristic and Job Satisfaction: Understanding The Role of Enterprise Resource Planning.” *MIS Quarterly*, 34(1), 143-16.

Pasaoglu, Didem (2011). “Analysis of ERP Usage with Technology Acceptance Model.” *Global Business and Management Research: An International Journal*, 3(2), 157-165.

Ramanathan, T. R. (2009). “The role of change management in implementing the offshore outsourcing bussiness model: a processual view.” *Serv Bus.*, 3, 341–358.

Ramrattan, Mark and Nandish V. Patel (2010). “Web-based information systems development and dynamic organizational change.” *Journal of Enterprise Information Management*, 23(3), 365-377.

Rashid , Humayun and Lin Zhao (2010). “The significance of career commitment in genreting commintment to organizational change among information technology personnel.” *Academy of Information and Management Sciences Journal*, 13(1), 111-131.

Reza, Mohammad Moohebat, MIT et al. (2011). “Evaluation of the ERP implementation at Esfahan Steel Company Based on Five Critical Success Factors: A Study Case.” *International Journal of Business and Management* 6( 5), 236-250.

Sanford, Ph.D., Clive, and Hyunok Oh, Ph.D. (2010). “The Role of User Resistance in the Adoption of a Mobile Data Service.” *Cyberpsychology, Behavior, and Networking*, 13(6), 663-672.

Seddon, Peter B. et al. (2010). “A Multi-Project Model of Key Factors Affecting Organizational Benefits from Enterprise Systems.” *MIS Quarterly*, 34(2), 305-328.

Shoham, Snunith and Milly Perry (2009). “Knowledge Management as a mechanism for technological an organizational change management in Israeli University.” *High Educ.*, 57:227–246.

Svejvig, Per (2011). “A Successfull Enterprise Information System Re-implementation Againts All Odds- Multisourcing Case Study.” *Journal of Information Technology Case and Application Research*, 13( 4), 3-31.

Tsai, Wen Hsien et al. (2010). “A Study of the Impact of Business Process on the ERP System Effectiveness.” *International Journal of Business and Management*, 5(9), 26-37.

Turner, Dawn-Marrie et al (2009). “Leveraging the Value of an Organizational Change Management Methodology.” *THE INTERNATIONAL JOURNAL OF KNOWLEDGE, CULTURE AND CHANGE MANAGEMENT*, 9( 9), 25-34.

Venkatesh et. al (2003). “User Acceptance of Information Technology: Toward an Unified View.” *MIS Quarterly Research Article*, 27(3), 425-478.

Wiblen, Sharna et al (2010). "Transitioning to a new HRIS: The reshaping of human resources and information talent." *Journal of Electronic Commerce Research*, 11(4), 11-18.

Yahya, Mornizan et al (2011). "Determinants of UTAUT in Measuring User Accaptance of E-Syariah Portal in Syariah Courts in Malaysia." *The second International Research Symposium in Service Management*.

Yeo, Roland K and Moktar Y. Ajam (2010). "Technological development and challanges in strategizing organizational change." *International Journal of Organizational Analysis*, 18(3), 295-320.

Yin Yeh, Jen and Yen-Ching OuYang (2010). "How an organization change in ERP implementation: a Taiwan semiconductor case study." *Bussiness Process Management*, 16(2), 209-255.

[http://www.fibre2fashion.com/news/companynews/datatex/newsdetails.aspx?news\\_id=32958](http://www.fibre2fashion.com/news/companynews/datatex/newsdetails.aspx?news_id=32958)

cio.com

## **KUISIONER PENGARUH PERUBAHAN POLA PEKERJAAN SETELAH PENERAPAN ERP DATATEX DI PT. SRITEX SOLO**

PENYUSUN:

Leonardo Ardhinugroho Dasuki

Magister Teknik Informatika

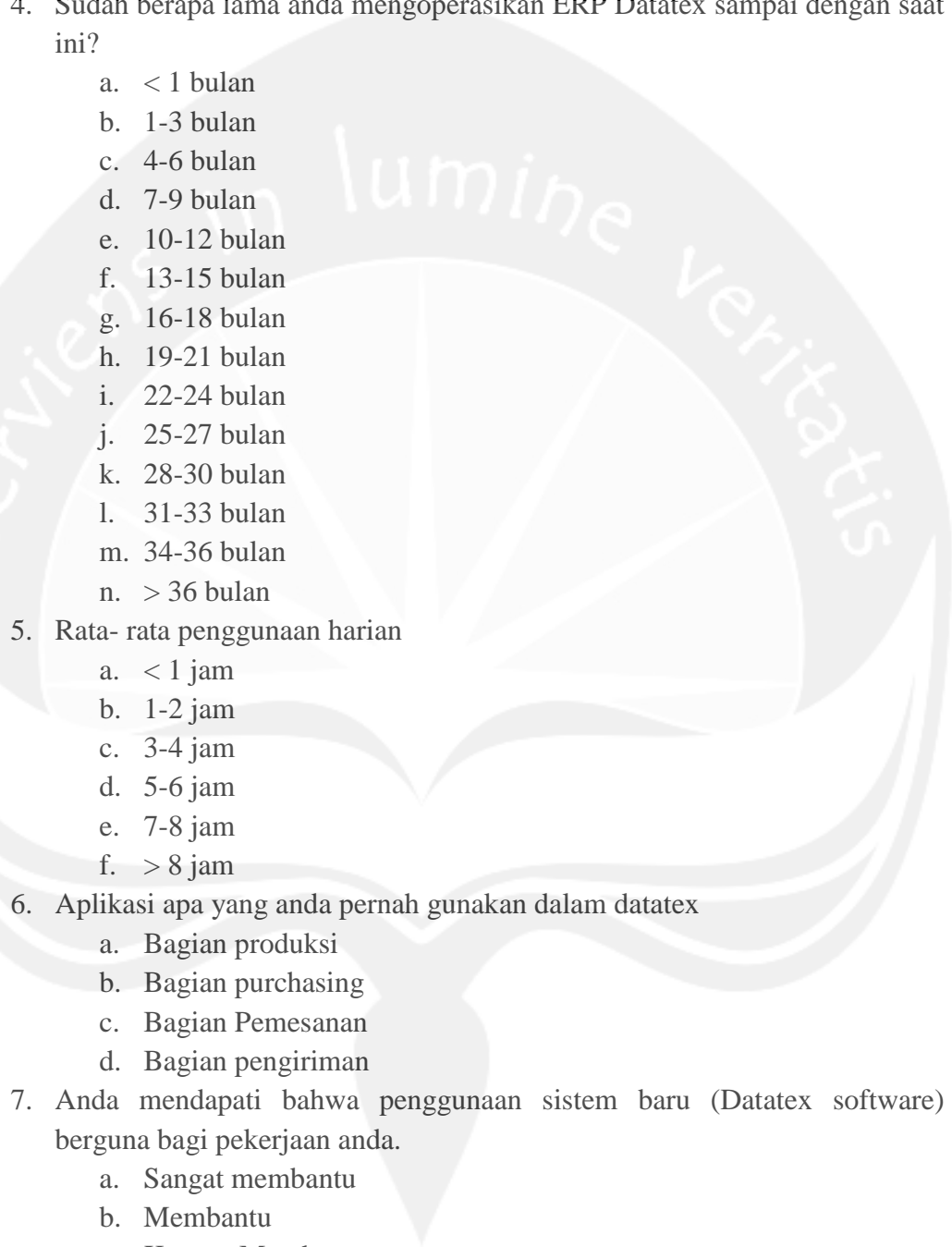
Universitas Atma Jaya Yogyakarta

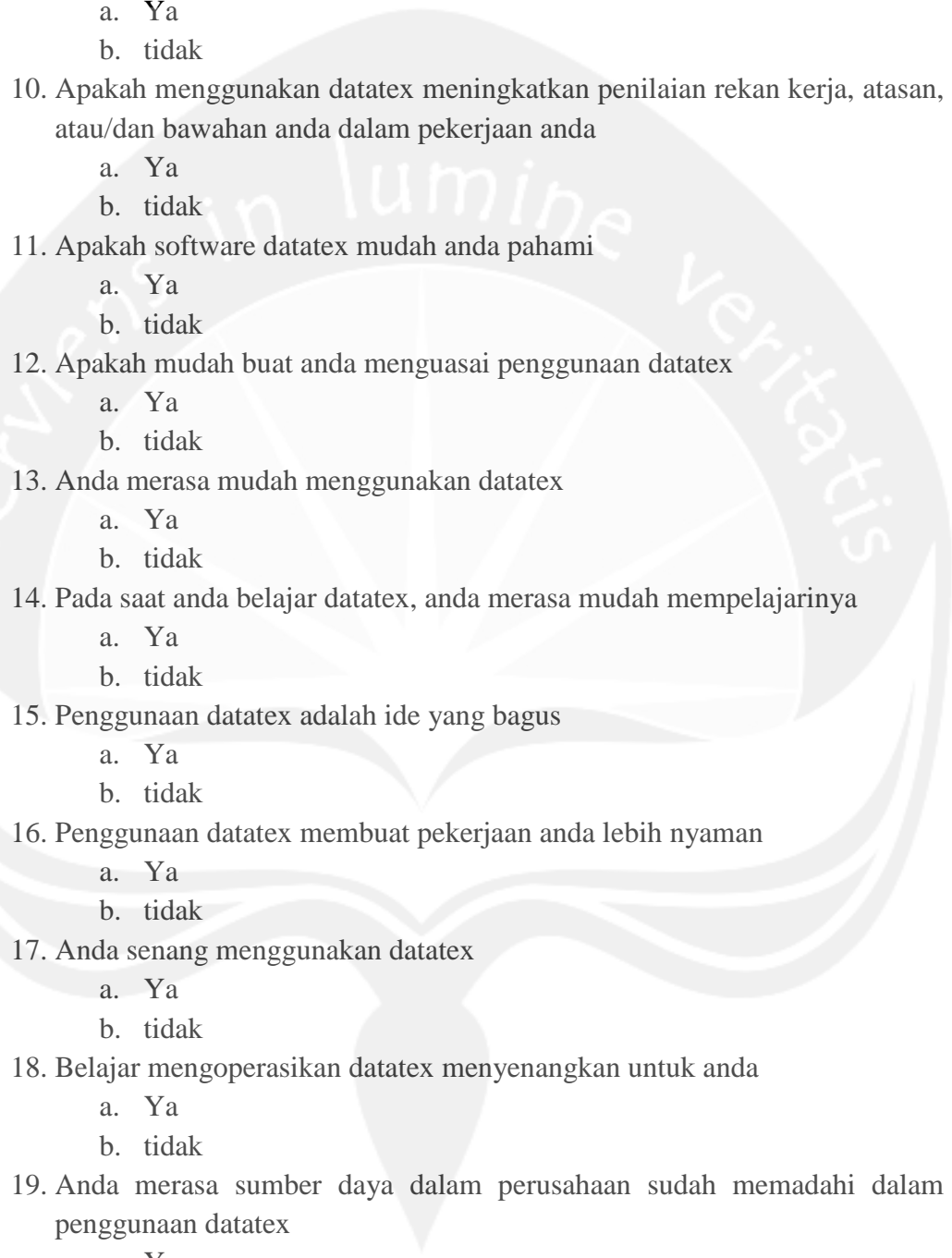
[leonardo\\_alexander21@yahoo.com](mailto:leonardo_alexander21@yahoo.com)

Saya adalah mahasiswa pascasarjana magister teknik informatika, Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Dalam proses pembuatan tesis, saya menentukan PT. Sritex sebagai objek studi kasus saya. Kuisisioner ini merupakan salah satu instrumen yang penting dalam proses pengumpulan data untuk analisa tesis saya. Oleh karena itu dengan ini saya memohon bantuan bapak/ibu/saudara untuk memberikan jawaban pada lembar kuisisioner ini seobjektif mungkin. Atas bantuan yang bapak/ibu/saudara berikan saya sangat berterimakasih dan menghargainya.

Petunjuk: Lingkari jawaban yang sesuai menurut anda pribadi.

1. Jenis kelamin anda
  - a. Pria
  - b. Wanita
2. Tingkat pendidikan anda saat ini
  - a. SMA
  - b. Diploma 1/2/3/4
  - c. S1
  - d. S2
  - e. S3
3. Usia anda saat ini
  - a. <20 tahun
  - b. 21-25 tahun
  - c. 26-30 tahun
  - d. 31-35 tahun
  - e. 36-40 tahun
  - f. 41-45 tahun
  - g. 46-50 tahun
  - h. 51-60 tahun
  - i. 61-65 tahun

- 
- j. 66-70 tahun
  - k. 71-75 tahun
  - l. >75 tahun
4. Sudah berapa lama anda mengoperasikan ERP Datatex sampai dengan saat ini?
- a. < 1 bulan
  - b. 1-3 bulan
  - c. 4-6 bulan
  - d. 7-9 bulan
  - e. 10-12 bulan
  - f. 13-15 bulan
  - g. 16-18 bulan
  - h. 19-21 bulan
  - i. 22-24 bulan
  - j. 25-27 bulan
  - k. 28-30 bulan
  - l. 31-33 bulan
  - m. 34-36 bulan
  - n. > 36 bulan
5. Rata- rata penggunaan harian
- a. < 1 jam
  - b. 1-2 jam
  - c. 3-4 jam
  - d. 5-6 jam
  - e. 7-8 jam
  - f. > 8 jam
6. Aplikasi apa yang anda pernah gunakan dalam datatex
- a. Bagian produksi
  - b. Bagian purchasing
  - c. Bagian Pemesanan
  - d. Bagian pengiriman
7. Anda mendapati bahwa penggunaan sistem baru (Datatex software) berguna bagi pekerjaan anda.
- a. Sangat membantu
  - b. Membantu
  - c. Kurang Membantu
  - d. Tidak membantu
  - e. Sedikit menyulitkan
  - f. Sangat menyulitkan
8. Menggunakan Datatex mempercepat pekerjaan anda?

- 
- a. Ya  
b. tidak
9. Menggunakan Datatex meningkatkan produktifitas anda?  
a. Ya  
b. tidak
10. Apakah menggunakan datatex meningkatkan penilaian rekan kerja, atasan, atau/dan bawahan anda dalam pekerjaan anda  
a. Ya  
b. tidak
11. Apakah software datatex mudah anda pahami  
a. Ya  
b. tidak
12. Apakah mudah buat anda menguasai penggunaan datatex  
a. Ya  
b. tidak
13. Anda merasa mudah menggunakan datatex  
a. Ya  
b. tidak
14. Pada saat anda belajar datatex, anda merasa mudah mempelajarinya  
a. Ya  
b. tidak
15. Penggunaan datatex adalah ide yang bagus  
a. Ya  
b. tidak
16. Penggunaan datatex membuat pekerjaan anda lebih nyaman  
a. Ya  
b. tidak
17. Anda senang menggunakan datatex  
a. Ya  
b. tidak
18. Belajar mengoperasikan datatex menyenangkan untuk anda  
a. Ya  
b. tidak
19. Anda merasa sumber daya dalam perusahaan sudah memadai dalam penggunaan datatex  
a. Ya  
b. tidak
20. Anda merasa sumber ilmu dalam perusahaan sudah memadai dalam penggunaan datatex  
a. Ya

b. tidak

